

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ВІДТВОРЕННЯМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

THE ENTERPRISE'S HUMAN CAPITAL REPRODUCTION MANAGEMENT SYSTEM

УДК 005.511:[331.522.4:658](045)

Волошина С.В.

к.е.н., доцент, завідувач кафедри підприємництва і торгівлі
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

Voloshyna Svitlana

Donetsk National University of Economics and Trade named after
Mykhailo Tugan-Baranovsky

У статті визначено об'єктивну необхідність формування системи управління відтворенням людського капіталу підприємства як відображення закономірностей розвитку наукової діяльності, утворення законодавчого підґрунтя та загострення потреб практики. Здійснено критичний аналіз понять «управління», «система», «система управління» з уточненням їх змісту. На основі термінологічного аналізу складових сконструйовано комплексне визначення системи управління відтворенням людського капіталу підприємства. Розроблено загальну схему теоретичної моделі системи управління відтворенням людського капіталу підприємства. У ній відображено основні напрями численних зв'язків, які виникають у відтворювальному та управлінському контурах: від об'єкта до суб'єкта управління й у зворотному напрямі. Обґрунтовано вимоги до всіх складових елементів системи управління відтворенням людського капіталу підприємства.

Ключові слова: управління, система, система управління, система управління відтворенням людського капіталу підприємства, модель.

В статье определена объективная необходимость формирования системы управ-

ления воспроизводством человеческого капитала предприятия как отражение закономерностей развития научной деятельности, создания законодательной основы и обострения потребностей практики. Осуществлен критический анализ понятий «управление», «система», «система управления» с уточнением их содержания. На основе терминологического анализа составляющих сконструировано комплексное определение системы управления воспроизводством человеческого капитала предприятия. Разработана общая схема теоретической модели системы управления воспроизводством человеческого капитала предприятия. В ней отражены основные направления многочисленных связей, возникающих в воспроизводственном и управленческом контурах: от объекта к субъекту управления и в обратном направлении. Обоснованы требования ко всем составляющим элементам системы управления воспроизводством человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: управление, система, система управления, система управления воспроизводством человеческого капитала предприятия, модель.

The article defines the objective necessity of forming a management system for the reproduction of human capital of an enterprise as a reflection of the regularities of the development of the scientific activity, the formation of legislative basis, and the exacerbation of the needs of the practice. Critical analysis of the concepts of "management", "system", "management system" with the clarification of their meaning is carried out. Based on the terminological analysis of the components, a comprehensive definition of the management system for the reproduction of the human capital of the enterprise is constructed. The new construction of the concept emphasizes: a) the reproduction process, which in general consists of the stages of formation and use and which should act as the center of influence and, accordingly, the object of control; b) the result of the reproductive process, which is considered a change in the quantitative and qualitative characteristics of human capital in terms of its elements; c) the final direction of the process of human capital reproduction as a part of the enterprise economic system to participants in economic relations, which are interpreted at the enterprise level as economic goals and human development goals; d) using as a means of influence on the human capital's acquisition of new characteristics of various instruments of managerial influence, in particular, analytical technologies and economic models. The use of the latter creates the basis for developing effective managerial decisions and ensuring the completeness of their implementation. Using the system-activity approach, the general scheme of the theoretical model of the management system for the reproduction of the human capital of the enterprise is developed. It reflects the main directions of numerous connections that arise in the reproductive and managerial circuits: from the object to the subject of management and vice versa. The requirements for all components of the management system for the reproduction of the human capital of the enterprise are substantiated. The practical value of the study is related to the specification of requirements for elements of the management system for reproduction of human capital of the enterprise, which will provide their management with information to determine the directions and means of managerial influence.

Key words: management, system, management system, human capital reproduction management system of enterprise, model.

Постановка проблеми. Практична потреба в управлінні відтворенням людського капіталу підприємства пояснюється, по-перше, постійним зростанням у світі вимог до якісних характеристик робочої сили, які мають відповідати умовам інноваційної та інформаційної економіки водночас; по-друге, дифузєю інновацій, яка обумовлює різну швидкість поширення знань та інновацій у певному середовищі, що конкретно для вітчизняних підприємств пов'язане з дією низки об'єктивних та суб'єктивних факторів, зокрема з проблематикою здійснення економічних реформ у країні; по-третє, активізацією трудової та навчальної мобільності

у світі, що відображає інтенсифікацію процесів формування людського капіталу через скорочення ланок передачі сучасних знань, навичок, вмій їх носію та водночас збільшення дистанції від місця перебування цього носія до вітчизняного підприємства; по-четверте, загостренням проблем плинності кадрів та професійної підготовки, що обумовлює катастрофічну нестачу кваліфікованих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішення актуальних практичних проблем гальмується невисоким науковим інтересом до питань відтворення людського капіталу підприємства

та управління ним. Нинішня активність наукової спільноти в предметній галузі людського капіталу стосується опрацювання особливостей відтворення людського капіталу на макрорівні, в окремих регіонах, специфіки відтворювальних процесів на рівні окремих галузей тощо. Учасниками обмеженої дискусії щодо відтворення людського капіталу на мікрорівні є Н.М. Гвоздик, О.В. Захарова, І.М. Краковська, Д.В. Маляр, Д.С. Насипайко, Я.К. Фітценц, О.А. Шевчук, О.Б. Юрченко та інші науковці, однак їх погляди є неузгодженими й практично не стосуються питань управління відтворювальним процесом.

Водночас системний підхід до управління економічними ресурсами підприємства реалізується в багатьох сучасних дослідженнях. Однак в умовах формування в Україні економіки знань, для чого необхідний високоякісний та креативний людський капітал, відзначена вище проблематика залишається серед нерозв'язаних наукових завдань.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретичної моделі системи управління відтворенням людського капіталу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне відтворення людського капіталу підприємства під час забезпечення його стійкої динаміки є можливим завдяки управлінню ним. Об'єктивна необхідність формування системи управління відтворенням людського капіталу підприємства як відображення закономірностей розвитку науки, утворення законодавчого підґрунтя та заострення потреб практики представлена в табл. 1.

Зокрема, наявність відповідних правових актів міжнародного та вітчизняного рівнів свідчить про сформованість окремих елементів адміністративних методів управління та необхідність їх застосування в процесі досягнення цілей суб'єктів господарювання на основі формування системи управління відтворенням людського капіталу як підсистеми управління підприємством загалом.

Отже, поєднання закономірностей суспільного розвитку у світі загалом та в Україні зокрема обумовлюють потребу подальшого розвитку наукового базису для побудови ефективної системи управління відтворенням людського капіталу підприємства.

Системне дослідження управління відтворенням людського капіталу підприємства потребувало первісного звернення до сутнісних характеристик поняття «управління» та близьких до нього термінів (менеджмент, керування, адміністрування, координування, регулювання) (табл. 2).

Представлені в табл. 2 визначення загалом свідчать про наявність комунікативних розривів у споріднених категоріях. Попри намагання науковців дати відокремлені визначення понять «управління», «менеджмент» і «керування» [2; 9; 10], у більшості досліджень їх об'єднує єдність змісту, який подається з різним ступенем деталізації [1–6; 11], на підставі чого їх можна застосовувати як тотожні категорії.

Управління не можна ототожнювати з адмініструванням, яке є лише однією з груп методів управління.

Таблиця 1

Передумови формування системи управління відтворенням людського капіталу підприємства

Група	Характеристика
Закономірності розвитку наукової діяльності	<ul style="list-style-type: none"> – Активізація наукової дискусії в предметній галузі людського капіталу; – переміщення рівня наукових досліджень людського капіталу на мікрорівень; – поступове зростання наукового інтересу до питань відтворення людського капіталу; – наукове визнання складності процесу відтворення людського капіталу та необхідності його комплексно-системного аналізу; – наукове доведення об'єктивного характеру залежності стану та ефективності функціонування складних систем від управлінського впливу тощо.
Закономірності нормотворчого процесу	<ul style="list-style-type: none"> – Прийняття низки міжнародних правових актів, якими визнається провідна роль людини в сучасних процесах суспільного розвитку, а людський капітал – економічною базою людського розвитку; законодавче визначення актуальних завдань відтворення людського капіталу та способів їх вирішення; – транслювання визнаних у світі закономірностей та цілей відтворення людського капіталу у вітчизняні законодавчі й правові акти тощо.
Практична потреба вітчизняних суб'єктів господарювання	<ul style="list-style-type: none"> – Розвиток у світі економіки знань та інформаційної економіки, що висуває вимоги до формування високоякісного, креативного й мобільного людського капіталу; – активізація процесів трудової і навчальної мобільності у світі; – поширення в Україні негативних тенденцій у соціально-економічному розвитку суб'єктів господарювання; – переважне недосягнення власниками вітчизняного бізнесу економічних цілей, а найманими працівниками – цілей людського розвитку, заострення конфлікту їх інтересів; – наростання на вітчизняних підприємствах глибини проблем відтоку кадрів, їх професійної підготовки тощо.

Джерело: складено автором

Таблиця 2

Узагальнення поглядів на поняття «управління» та дотичних до нього термінів

Джерело (науковець)	Визначення поняття «управління» та його споріднених термінів
<i>Поняття «управління»</i>	
Філософська енциклопедія	Управління – це «функція організованих систем, які виникають природним (еволюційним) або штучним (креативним) шляхом» [1].
Економіко-математичний словник	Управління (<i>control, management</i>) у широкому розумінні – це «сукупність цілеспрямованих дій одних людей (керуючих), які тим чи іншим способом організовують діяльність інших людей (керованих) для досягнення назначених першими цілей <...> Сучасна формула: управління – це напрацювання і здійснення цілеспрямованих управлінських впливів на об'єкт (систему), що включає збір, передачу та обробку необхідної інформації, прийняття і реалізацію відповідних рішень» [1].
Філософія науки. Словник основних термінів	«Управління – мистецтво співвідношення цілей діяльності із засобами з позиції її ефективності» [1].
А.С. Большаков	«Управління – це процес поділу і руху ресурсів в організації з попередньо заданою метою, за попередньо розробленим планом і з безперервним контролем за результатами діяльності [2, с. 14].
Великий енциклопедичний словник	«Управління – елемент, функція організованих систем різної природи <...>, яка забезпечує збереження їх певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізації їх програм» [1].
Словник сучасних економічних термінів (укладачі Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський)	«Управління – це свідомий, попередньо продуманий вплив з боку одних людей (тих, хто управляє) на інших людей (тих, якими управляють) і на економічні об'єкти. Такий вплив здійснюється, щоб отримати задуманий, бажаний результат» [3, с. 391].
Б.З. Зельдович	«Управління – процес переведення системи, що управляється, в наперед заданий стан за допомогою інформаційної дії, що спрямовується від системи, що управляє» [4, с. 10].
Економічний словник-довідник (за ред. С.В. Мочерного)	«Управління – це процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для формулювання і досягнення цілей організації» [5, с. 194].
Н.М. Яркіна	«Сутність управління підприємством полягає в здійсненні цілеспрямованої, впорядкованої, інформаційно обґрунтованої та інформаційно вираженої управлінської дії суб'єкта управління на об'єкт управління» [6, с. 133].
<i>Дотичні терміни</i>	
М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі	« <i>Менеджмент</i> – процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для формулювання і досягнення організаційних цілей» [7, с. 9].
Економічний словник-довідник (за ред. С.В. Мочерного)	« <i>Менеджмент</i> – наука про управління, особливий вид діяльності, змістом якої є цілеспрямована дія на працівників, на управління і координацію операцій фірми в умовах ринку для досягнення цілей, поставлених перед підприємством» [5, с. 194].
Економічний енциклопедичний словник	« <i>Менеджмент</i> – наука про управління сучасним підприємством, основним змістом якої є комплекс наукових принципів, методів стимулювання й організаційних важелів дії на поведінку людей, використання різноманітних ресурсів з метою досягнення тактичних і стратегічних цілей організації» [1].
Г.Б. Казначевська, І.М. Чуєв, О.В. Матророва	« <i>Менеджмент</i> – обов'язкове управління господарською діяльністю, яке виступає як самостійний вид професійної діяльності» [8, с. 18].
Енциклопедія соціології	« <i>Керування</i> – діяльність по визначенню цілей і шляхів їх досягнення; стратегія розвитку та управління» [1].
Словник бізнес-термінів	« <i>Керування</i> – здійснення відповідального і кваліфікованого управління в колективі, організації, на підприємстві. <i>Адміністрування</i> – діяльність з керівництва дорученою ділянкою роботи шляхом адміністративних методів управління. <i>Координування</i> – узгодження, упорядкування дій, приведення у відповідність» [1].
Великий енциклопедичний словник	« <i>Адміністрування</i> – бюрократичний метод управління на основі командування» [1].
Економіко-математичний словник	« <i>Регулювання</i> – вид управління, процес, на основі якого характеристики керованої системи утримуються на траєкторії, яка задана блоком управління (керуючою системою)» [1].

Джерело: складено автором на основі джерел [1–8]

Також не слід прирівнювати управління до координування або регулювання, оскільки останні реалізують лише частку процесів управління, спрямованих на організацію виконання управлін-

ських рішень та підтримання на цій основі в певному стані керованої системи.

Крім того, порівняння між собою окремих поглядів на зміст поняття «управління» свідчить про

відсутність повної узгодженості, які не суперечать один одному, а доповнюють один одного, оскільки надають характеристику з різних боків. На цій підставі вважаємо доцільним виокремити окремі характеристики поняття «управління» й презентувати їх на рис. 1.

Отже, управління загалом є багатоаспектною категорією, яка характеризує сукупність цілеспрямованих впливів, що здійснюються суб'єктом (керуючою системою) задля забезпечення ефективного функціонування об'єкта (керованої системи).

Подальше дослідження потребувало звернення до поняття «система», що слугує вихідним моментом для вивчення категорій «система управління» та «система управління відтворенням людського капіталу підприємства».

Система як композиційний устрій підприємства та інших формальних організацій довгий час залишається об'єктом наукового дослідження закордонних та вітчизняних учених, таких як М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі, Д.М. Гвішіані, М.О. Бесєдін, А.В. Григорович, А.П. Дука, Г.Л. Монастирський, К. Кіллен, О.М. Горбань, Г.В. Осовська, О.А. Осовський, Р.М. Пушкар, У.Р. Ешбі, О.Р. Савченко, О.В. Кустовська, Д.М. Статенко, Н.П. Тарнавська, Ф.І. Хміль.

Слід відзначити загальне визначення цього поняття, яке наведене у словнику іноземних слів, де система (від гр. *systema* – «ціле, яке складене з частин») розглядається як «множина закономірно пов'язаних між собою елементів (предметів, явищ, поглядів, знань), що являє собою певне цілісне утворення, єдність» [12, с. 469]. Г.В. Осовська і О.А. Осовський розширюють це визначення, наголошуючи на тому, що кожен самостійний елемент системи має володіти «хоча б однією властивістю, що забезпечує досягнення мети системи» [12, с. 11].

Доповнюють базове визначення системи Р.М. Пушкар і Н.П. Тарнавська, які розглядають базову дефініцію не лише як сукупність пов'язаних між собою елементів, але й як таку, що «має на меті досягнення певних цілей і ґрунтується на принципах самоорганізації, синергії і розвитку» [13, с. 458].

Детальніше до визначення системи підійшли Д.М. Статенко, А.В. Григорович і А.П. Дука, розуміючи під нею «сукупність взаємопов'язаних елементів, які мають «вихід» (мету), «вхід», зв'язок із зовнішнім середовищем, зворотний зв'язок, «процес»» [14, с. 341]. В останній конструкції визначення поняття «система» набуває тієї форми, яка є придатною для застосування в управлінні підприємством загалом та його функціональними системами зокрема.

Узагальнюючи трансформацію поглядів на поняття «система», вважаємо, що його конструкція має бути збудована з одночасним урахуванням основних властивостей цієї дефініції, якими є цілісність, ємерджентність, стійкість, відкритість. Названі властивості у сукупності відображають існування внутрішньої структури системи, в якій вибір елементів має цільову спрямованість з набуттям їх комплексом нових характеристик, наявністю чітко визначених зв'язків між виокремленими елементами, а також між системою та її зовнішнім середовищем, спрямованістю сукупності всіх типів зв'язків на збереження цілісності системи та її протидії негативним впливам ззовні.

Отже, система – це цілісний комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих внутрішніх елементів (вхід, процес, вихід, зв'язок із зовнішнім середовищем, внутрішньо системний зворотний зв'язок), які володіють корисними для розвитку всієї системи властивостями, а використання яких

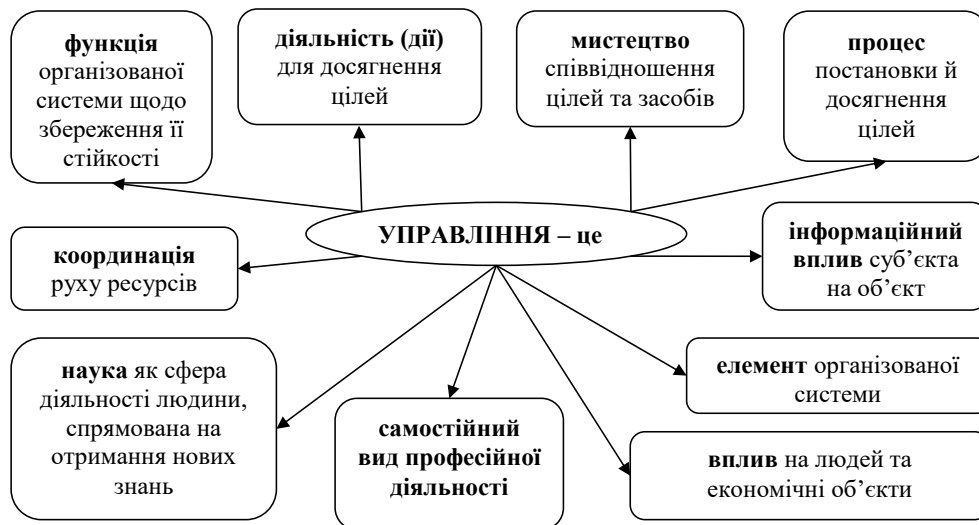


Рис. 1. Багатовимірність поняття «управління»

Джерело: складено автором на основі джерел [1–8]

протидіє впливу зовнішнього середовища, даючи змогу досягати встановлених цілей.

Подальше дослідження системи управління підприємством на основі синергетичного підходу свідчить про наявність інтерпретаційного дисонансу. Так, С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій розглядають систему управління як «комплекс взаємопов'язаних, взаємодоповнюючих і узгоджених методів, форм і важелів управління, що використовуються апаратом управління на мікрорівні» [15, с. 319], наголошуючи на інструментах управління. Ф.І. Хміль та В.М. Діденко систему управління (менеджменту) зводять до способу поєднання керуючої та керованої систем [13, с. 604; 16, с. 42], тобто взаємодії основних елементів структури управління. Г. Пітерс та Р. Уотермен під системою управління (менеджменту) розуміють «комплекс функцій (планування, організація, координація, мотивація, контроль), у ході яких здійснюється ефективний

вплив на об'єкт управління і вирішується поставлене завдання, досягається мета» [15, с. 287], що відображає функціональне призначення управління та різноманіття процесів, що реалізуються цією системою.

Порівняльна характеристика основних підходів до розуміння поняття «система управління» дає змогу сформулювати авторську інтерпретацію такого конструктиву: система управління – це комплекс методів (інструментів), якими суб'єкт управління здійснює цілеспрямований вплив на об'єкт управління задля отримання очікуваних результатів.

Узагальнення проведених досліджень щодо всіх складових обумовило можливість конструювання поняття «система управління відтворенням людського капіталу підприємства», яке у структурному вигляді представлено на рис. 2.

У представленій конструкції визначення системи управління відтворенням людського капіталу підприємства зроблено акцент на:

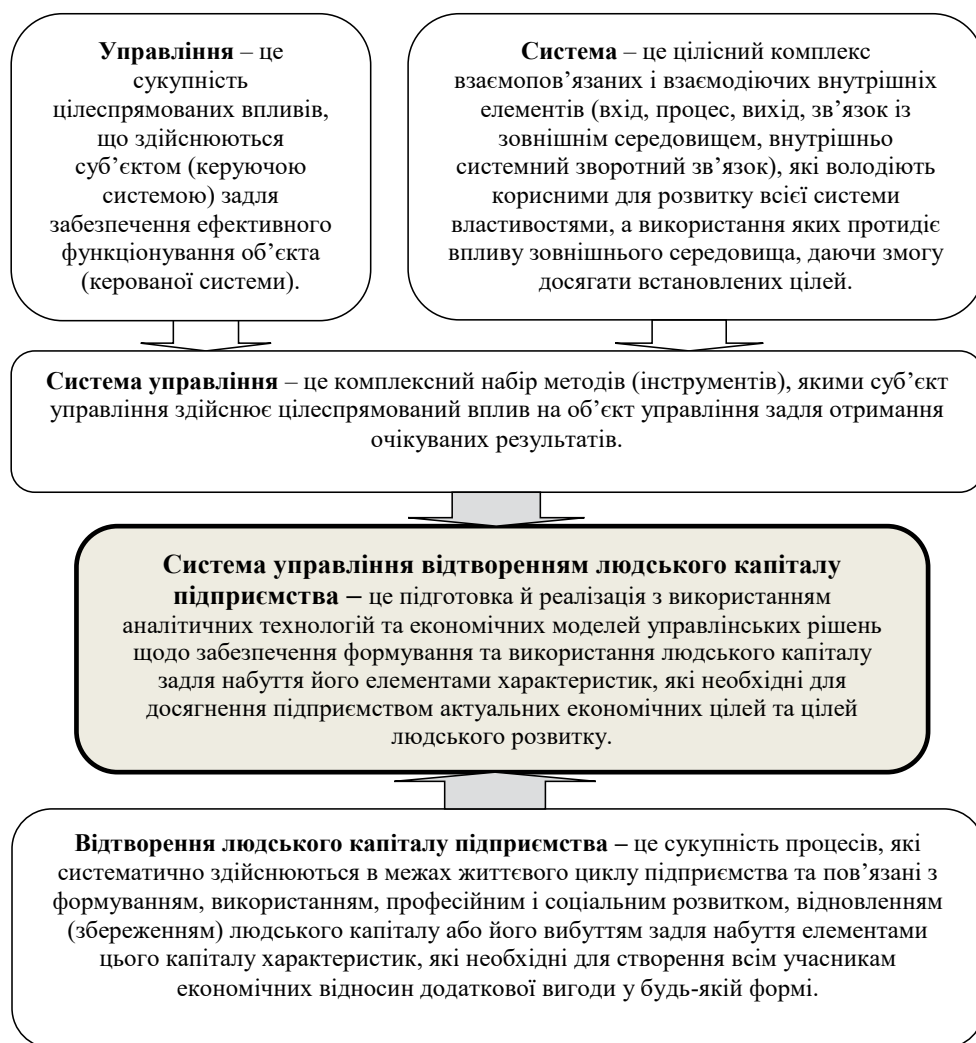


Рис. 2. Комплексне визначення системи управління відтворенням людського капіталу підприємства

Джерело: складено автором на основі джерела [17]

– процесі відтворення, що узагальнено складається зі стадій формування й використання, який має виступати центром впливу й, відповідно, об'єктом управління;

– результаті відтворювального процесу, яким вважається зміна кількісних та якісних характеристик людського капіталу в розрізі його елементів, тому їх розглядають як елементи системи виходу;

– кінцевій спрямованості процесу відтворення людського капіталу як частини економічної системи підприємства на досягнення цілей учасників економічних відносин, що на рівні підприємства трактується як економічні цілі та цілі людського розвитку;

– використанні як засобів впливу на набуття людським капіталом нових характеристик різних інструментів управлінського впливу, зокрема аналітичних технологій та економічних моделей (використання останніх створює підґрунтя для розроблення дієвих управлінських рішень та забезпечення повноти їх реалізації).

На рис. 3 схематично представлено узагальнену модель системи управління відтворенням людського капіталу підприємства з відображенням основних напрямів численних зв'язків, які виникають у відтворювальному та управлінському

контурах: від об'єкта до суб'єкта управління і у зворотному напрямі.

З рис. 3 видно повноту відтворювального процесу як за стадіями відтворення, так і за елементами людського капіталу, а також складові управлінського впливу (суб'єкт управління та методи (інструменти) управління). Причому вважаємо, що управлінський вплив має забезпечувати не лише зворотний зв'язок (розуміється як передавання певних сигналів про результати функціонування системи на відповідну стадію відтворення відносно певного елемента людського капіталу), але й, що важливіше, прямий вплив на вхід, процес і вихід.

Під входом до системи розуміємо потоки ресурсів, що надходять із зовнішнього середовища, під процесом – розвиток певного явища, під виходом – результат, що відповідає поставленій меті й надходить у зовнішнє середовище.

Отже, основними елементами системи управління відтворенням людського капіталу підприємства є об'єкт, суб'єкт(и) та методи (інструменти) управління. Водночас зовнішнє середовище перебуває за межами цієї системи й розглядається як умови та фактори, які впливають на відтворення людського капіталу, але не контролюються підприємством. Між зовнішнім середовищем і системою управління людським капіталом, яка є відкритою,



Рис. 3. Узагальнена модель системи управління відтворенням людського капіталу підприємства

Джерело: складено автором

існують взаємозв'язки. Вони відображають як вхід у систему (розуміється як потік потенційних кандидатів у працівники підприємства, що є носіями людського капіталу), так і вихід з цієї системи, оскільки зовнішнє середовище формує актуальні вимоги до перебігу процесу відтворення людського капіталу та його результату, а також захирає зайву робочу силу.

Під час визначення суб'єктів управління погоджуємося з думкою І.А. Алтухова і А.Д. Черьомухіна, які розширюють їх розуміння до «економічних суб'єктів, які зацікавлені в кінцевому результаті діяльності <...> організацій» [18, с. 172]. У контексті управління відтворенням людського капіталу як суб'єкти можуть розглядатися власники підприємства та уповноважені ними особи, які відповідальні за управління підприємством загалом (керівник, правління тощо), та особи, яким делеговані певні функції управління перебігом відтворювального процесу, а також безпосередні виконавці цього процесу, які можуть залучатися до управління, тобто суб'єктами вважаємо коло осіб, які тим чи іншим чином беруть участь у підготовці та реалізації управлінських рішень.

Висновки з проведеного дослідження. На основі термінологічного аналізу понять «управління», «система», «система управління» сконструйовано комплексне визначення системи управління відтворенням людського капіталу підприємства. Запропоновано під системою управління відтворенням людського капіталу підприємства розуміти підготовку й реалізацію з використанням аналітичних технологій та економічних моделей управлінських рішень щодо забезпечення формування й використання людського капіталу задля набуття його елементами характеристик, які необхідні для досягнення підприємством актуальних економічних цілей та цілей людського розвитку. З використанням системно-діяльнісного підходу розроблено загальну схему теоретичної моделі системи управління відтворенням людського капіталу підприємства, визначено вимоги до її складових елементів.

Характер і результати функціонування системи управління відтворенням людського капіталу на різних підприємствах, безумовно, можуть різнитися, що залежить від стратегії та тактики діяльності кожного з них та підходів до реалізації управлінського впливу на відтворювальний процес. Між тим спрямованість подальшого дослідження на розроблення концептуального підходу до реалізації ідеї адаптивного управління відтворенням людського капіталу має сприяти стійкості цього процесу та діяльності підприємства загалом в умовах необхідності постійного пристосування (адаптації) його економічних ресурсів, серед яких слід назвати людський капітал, до змін у зовнішньому середовищі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Словари и энциклопедии на Академике. URL: <http://www.dic.academic.ru> (дата звернення: 17.05.2019).
2. Большаков А.С. Менеджмент. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 160 с.
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Словарь современных экономических терминов. Москва : Айрис-Пресс, 2008. 408 с.
4. Зельдович Б.З. Менеджмент. Москва : Экзамен, 2007. 591 с.
5. Економічний словник-довідник / за ред. С.В. Мочерного. Київ : Феміна, 1995. 368 с.
6. Яркіна Н.М. Управління підприємством як економічна категорія (теоретичні аспекти). *Держава та регіони*. 2014. № 1 (76). С. 130–136.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 1998. 800 с.
8. Казначевская Г.Б., Чуев И.Н., Матросова О.В. Менеджмент. Ростов-на-Дону : Феникс, 2007. 378 с.
9. Горошко А.В., Нарчинська Т.О., Озимок І.В., Тарнай В.М. Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. Київ : ФОРМІОНЧУК М.М., 2016. 56 с. URL: <http://www.ukreval.org/images/publikacii/glossary.pdf> (дата звернення: 22.05.2019).
10. Мидюк О.Н., Горьканова О.Н., Янгичер О.С. Теория управления. Москва, 2008. URL: http://cde.osu.ru/demoversion/course124/1_0.html (дата звернення: 04.05.2019).
11. Економічна теорія / за ред. В.А. Предборського. Київ, 1989. 624 с.
12. Мартиненко М.М. Основы менеджменту. Київ : Каравела, 2008. 496 с.
13. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Тернопіль : Карт-бланш, 2003. 490 с.
14. Статенко Д.М., Григорович А.В., Дука А.П. Менеджмент. Словник-довідник. Хмельницький : Поділля, 2004. 587 с.
15. Економічна енциклопедія / відп. ред. С.В. Мочерний. Тернопіль : Академія, 2001. Т. 3. 848 с.
16. Діденко В.М. Менеджмент. Київ : Кондор, 2008. 584 с.
17. Волошина С.В. Відтворення людського капіталу підприємства та його властивості. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 1 (70). С. 77–87.
18. Алтухов И.А, Черемухин А.Д. Понятие воспроизводства и его основные объекты. *Вестник НГИЭИ*. 2016. № 10. С. 169–177.

REFERENCES:

1. Slovare i entsiklopedii na Akademike [Dictionaries and encyclopedias on Academic]. URL: <http://dic.academic.ru> (in Russian) (accessed: 17.05.2019).
2. Bolshakov A.S. (2000). Menedzhment [Management]. St. Petersburg : Pyter, 160 p. (in Russian).
3. Raizberg B.A, Lozovsky L.Sh. (2008). Slovar sovremennyh ekonomicheskikh terminov [The vocabulary of the existing economic terms]. Moskov : Ajris-Press, 408 p. (in Russian).

4. Zeldovich B.Z. (2007). Menedzhment [Management]. Moskov : Ekzamen, 591 p. (in Russian).
5. Mocherny S.V. ed. (1995). Ekonomichnyi slovnyk-dovidnyk [Economic dictionary]. Kyiv : Femina, 368 p. (in Ukrainian).
6. Yarkina N.M. (2014). Upravlinnia pidpriemstvom yak ekonomichna katehoriia (teoretychni aspekty) [Management of enterprise as an economic category (theoretical aspects) Article considers theoretical aspects enterprise management in modern conditions of managij]. Derzhava ta rehiony, № 1 (76), pp. 130–136 (in Ukrainian).
7. Meskon M., Albert M., Hedouri F. (1998). Osnovy menedzhmenta [The fundamentals of management]. Moskov : Delo, 800 p. (in Russian).
8. Kaznachevskaya G.B., Chuev I.N., Matrosova O.V. (2007). Menedzhment [Management]. Rostov-on-Don : Feniks, 378 p. (in Russian).
9. Goroshko A.V., Narchinska T.O., Ozimok I.V., Tarnay V.M. (2016). Hlosarii terminiv z monitorynhu ta otsiniuvannia [Glossary of monitoring and evaluation terms]. Kyiv : FOP Filimonchuk M.M., 56 p. URL: <http://www.ukreval.org/images/publikacii/glossary.pdf> (in Ukrainian) (accessed: 22.05.2019).
10. Midyuk O.N., Gorkanova O.N., Yangicher O.S. (2008). Teoriya upravleniya [Management theory]. Moskov. URL: http://cde.osu.ru/demoversion/course124/1_0.html (in Russian) (accessed: 04.05.2019).
11. Predborsky V.A. ed. (1989). Ekonomichna teoriia [Economic theory]. Kyiv, 624 p. (in Ukrainian).
12. Martinenko M.M. (2008). Osnovy menedzhmentu [The fundamentals of management]. Kyiv : Karavela, 196 p. (in Ukrainian).
13. Pushkar R.M., Tarnavska N.P. Menedzhment: teoriia i praktyka [Management: theory and practice]. Ternopil : Kart-blansh, 2003, 490 p. (in Ukrainian).
14. Statenko D.M., Grigorovich A.V., Duka A.P. Menedzhment. Slovnyk-dovidnyk [Management. Dictionary]. Khmel'nitsky : Podillia, 2004, 587 p. (in Ukrainian).
15. Mocherny S.V. (2001). Ekonomichna entsyklopediia [Economic encyclopedia]. Ternopil : Akademiia. T. 3. 848 p. (in Ukrainian).
16. Didenko V.M. (2008). Menedzhment [Management]. Kyiv : Kondor, 584 p. (in Ukrainian).
17. Voloshyna S.V. (2019). Vidtvorennia liudskoho kapitalu pidpriemstva ta yoho vlastyvoli [Reproduction of enterprise's human capital and its characteristics]. Visnyk Donetskoho natsionalnogo universytetu ekonomiky i torhivli imeni Mykhaila Tuhana-Baranovskoho. Seriia "Ekonomichni nauky". № 1 (70), pp. 77–87 (in Ukrainian).
18. Altukhov I.A., Cheremukhin A.D. (2016). Ponyatie vosproizvodstva i ego osnovnyie obyekty [The concept of reproduction and its main objects]. Vestnik NGIEI, no. 10 (65), pp. 169–177 (in Russian).